

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah yang sering muncul pada masa sekarang ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut hak-hak pekerja terutama untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak jaminan sosial, dan hak upah yang layak. Persoalan itu timbul berkaitan dengan sikap para pengusaha (pemberi pekerjaan) yang terkadang berlaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya. Oleh karena itu, tidak mengherankan kalau pada masa sekarang banyak wiraswastawan yang mendirikan perusahaan perorangan (perusahaan kecil) yang memperoleh kemajuan dapat berkembang, memiliki jumlah tenaga kerja, memiliki peralatan canggih dan produknya telah berkesan pada konsumen, bahkan ada yang melakukan ekspor keluar negeri. (Suhrawadi K Lubis, 2000 : 155)

Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas dari sistem perikatan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau bentuk perjanjian kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan dapat saling menguntungkan. Secara umum baik dalam teori ekonomi umum atau ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerja para pekerjanya. Dalam agama

Islam, pendekatan Al-Qur'an maupun As-Sunnah, syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka (pekerja) berikan kepada pihak perusahaan atau majikan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. (M. A. Mannan, 1994 : 118).

Sedangkan menurut pernyataan Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman, (1995 : 361) upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat potensi, profesional, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasi mewujudkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah perilaku atau respon yang memberi hasil, kinerja mengacu kepada apa yang kita kerjakan ketika kita menghadapi suatu tugas. Kinerja juga menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang kita alami yang dapat ditampilkan melalui jawaban yang kita buat untuk memberi hasil atau tujuan.

Kinerja pada perusahaan merupakan alat untuk memudahkan pencapaian tujuan dalam proses dan perencanaan serta mengurangi hambatan-hambatan dalam pencapaian suatu tujuan. Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Penilaian kinerja merupakan sebagai suatu penilaian

formal secara sistematis, untuk mengukur kerja actual dari seseorang karyawan.

Dalam penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Menjadi dasar bagi *Reward* (penghargaan)
2. Membangun dan meningkatkan hubungan antara karyawan
3. Memberikan pemahaman yang jelas dan konkrit tentang prestasi riil dan harapan atasan
4. Memberikan feed back bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja.

(Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, 2002 : 199)

Pada perusahaan Hisyam Rattan perikatan antara pihak pengusaha dengan karyawan sangat diperhatikan. Pihak pengusaha memberikan upah pada karyawannya, ditambah dengan pelayanan kesejahteraan lainnya seperti; tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan, sedangkan karyawan itu sendiri berusaha semaksimal mungkin memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan produksi rattan bagi kemajuan perusahaan.

Dalam realisasinya, upah dan kinerja para karyawan merupakan masalah penting, karena sangat terkait dengan peningkatan produksi perusahaan, dengan upah yang tentunya disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan/pekerjanya maka mereka akan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, menambah kuantitas dalam produksi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam hal penelitian ini dibagi tiga bagian, yaitu :

1. Identifikasi Masalah

- a. Wilayah bagian ini, termasuk dalam wilayah kajian manajemen sumber daya insani.
- b. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan data empiris yang bersifat kuantitatif yaitu penelitian lapangan.
- c. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah kesenjangan antara konsep pengaruh sistem pengupahan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Hisyam Rattan.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari keraguan dan kesalahan tentang masalah yang akan dibahas. Dalam pelaksanaannya penelitian ini agar tidak terlalu luas permasalahannya, maka perlu diberikan pembatasan masalah-masalah tentang pengaruh sistem pengupahan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Hisyam Rattan.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana hubungan antara sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan Hisyam Rattan dengan kinerja karyawan ?
- b. Bagaimana pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan antara sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan pada perusahaan Hisyam Rattan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan akan berguna :

- a. Bagi penulis sendiri khususnya dalam rangka menambah pengetahuan di bidang MSDI. Untuk diterapkan seandainya terjun di masyarakat.
- b. Bagi perusahaan Hisysm Rattan hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan terutama tentang pemberian sistem pengupahan kepada karyawannya.
- c. Bagi lingkungan akademik hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani.

D. Kerangka Pemikiran

Di Indonesia, sudah ada peraturan mengatur kepegawaian dan mengatur pemberian kompensasi baik kepada pegawai negeri ataupun kepada tenaga kerja umumnya. Semua peraturan perundang-undangan tersebut telah menjelaskan

bahwa perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya harus memperlakukan mereka sebagai manusia yang layak mendapatkan penghasilan/upah yang wajar.

Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Pada dasarnya upah diberikan ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaannya, tetapi boleh mendahulukan upah atau mengakhirkannya sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai. Adapun hadits yang menjelaskan tentang upah yaitu :

اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : “Berikanlah upah pekerja keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Umar).

Pelaksanaan sistem pengupahan harus berdasarkan pada prinsip keadilan, pihak pengusaha dan pihak pekerja harus sama-sama diuntungkan. Kedua belah pihak harus bersikap jujur, adil dan transparan dalam semua urusan mereka sehingga tidak merugikan kepentingan sendiri. Pengusaha harus membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan hasil kerja mereka. Demikian pula para pekerja tidak boleh menekan para pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya, karena akan berakibat bangkrutnya

perusahaan. Prinsip keadilan yang tercantum dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 22 :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”*. (QS. Al-Jatsiyah : 22). (Departemen Agama, 2000 : 399).

Pekerja harus menerima upahnya sesuai dengan sumbangsinya dalam produksi sedangkan majikan harus menerima keuntungan sesuai dengan sumbangsinya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dan tidak seorangpun yang dirugikan.

Upa kerja diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga sesuai dengan kondisi setempat/kondisi tempat tinggal pekerja. Para fuqaha menyatakan bahwa upah dalam melakukan suatu pekerjaan harus ditentukan. Mereka menetapkan harus membayar upah pada saat kontrak. (Ahmad Muhammad, 1999 : 173).

Pada perusahaan Hisyam Rattan terdapat suatu sistem perikatan yaitu perikatan antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya. Dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan rattan memberikan berbagai tunjangan kesejahteraan. Hal tersebut diharapkan dapat menambah kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi perusahaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiono 2004 : 51). Jadi berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis penelitian ini adalah :

- Sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Hisyam Rattan Tegalwangi Cirebon

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yang meliputi satu bab pendahuluan tiga bab isi dan satu bab kesimpulan atau penutup.

Uraian bab satu merupakan pendahuluan penelitian skripsi ini, yang berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab dua merupakan gambaran umum tentang sistem pengupahan dan kinerja karyawan dalam tinjauan pustaka, Pengertian Upah, Dasar Hukum Upah, Rukun dan Syarat Mengupah, Upah Menurut Pandangan Islam, dan Pengertian Kinerja.

Bab tiga berisi tentang metodologi penelitian, Objek Penelitian, Metode Penelitian, Sumber Data, Sampel dan Populasi, Teknik Pengumpulan Data, Operasional Variabel, dan Teknik Analisis Data.

Bab empat berisi tentang pembahasan yaitu Deskripsi Hasil Penelitian, Penyelesaian Hipotesis, Hasil Penelitian

Bab lima berisi tentang kesimpulan

Demikianlah sistematika penulisan ini dengan tujuan untuk memudahkan penulis dalam pembahasan tema, dengan harapan dari bab pertama sampai bab terakhir merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dan dapat memberikan kerangka pemikiran yang logis dan terarah